

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Masa Kerja

Masa kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi atau lembaga. Pengalaman terhadap suatu pekerjaan merupakan kejadian yang pernah dialami seseorang selama bekerja. Nawawi (2011:21) menyatakan bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Tidak jarang ditemukan adanya beberapa orang yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, secara psikologis mereka belum matang dalam menjalankan tugas yang baru, dan mereka memerlukan waktu tertentu bahkan cukup lama dalam memahami pekerjaan dan seluk beluk organisasinya

Harrington (2001:97) menyatakan bahwa masa kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Lama bekerja adalah lama waktu antara untuk melakukan suatu kegiatan. Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang di jalani saat ini. Lamanya suatu masa kerja dapat menimbulkan pengalaman berusaha, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertingkah laku.

Oktaviani (2009:102) mengatakan bahwa senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja

tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

Depdikbud (2001:213) mendefinisikan masa kerja sebagai kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan dsb). Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan.

Surachmad (1982:26) menegaskan bahwa pengalaman adalah pelajaran yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, penambahan pengertian serta pengajaran informasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh TIM Peneliti Depdikbud juga menyimpulkan bahwa pengalaman mengajar bagi guru berpengaruh terhadap kemantapan perilaku seorang guru.

Tulus MA (1992:11) berpendapat bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan. Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan

menjadi 3 yaitu: a. Masa kerja baru : < 6 tahun, b. Masa kerja sedang : 6-10 tahun, c. Masa kerja lama >10 tahun.

As'ad (1995:8) menyatakan bahwa pengalaman seseorang terkait dengan perilakunya, yaitu 1). apa yang dicapai dan yang tidak dicapai oleh suatu perbuatan membentuk suatu pengalaman; 2). pengalaman yang pahit dari kegagalan mempunyai kecenderungan untuk dihindari, sedangkan yang menyenangkan cenderung dipertahankan; dan 3). kegagalan dan sukses akan membentuk pola perbuatan yang dijadikan dasar untuk mempertahankan bagi perbuatan berikutnya.

Semakin lama guru mengajar maka seharusnya guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Hamzah B. Uno (2010: 1) mengatakan bahwa guru memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis. Tugas yang dilakukan dalam mengajar setiap hari merupakan sumber pengetahuan bagi guru yang bersangkutan untuk belajar berbagai kekurangan yang nantinya makin lama tugas profesi sebagai seorang guru dapat diperbaiki berdasarkan pengalaman yang telah dilakukannya selama ini.

Faizin dan Winarsih (2008:20) berpendapat bahwa pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani dengan proses belajar dan pengalaman. Orang yang bersangkutan diharapkan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif dan memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik. Seniati (2006:35) mengatakan bahwa

masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan.

Masa kerja guru dalam menjalankan tugasnya dapat dihitung semenjak guru tersebut memiliki ijazah formal perguruan tinggi dan telah memiliki ikatan dengan lembaga pendidikan, sekolah atau madrasah. Masa kerja dihitung selama seseorang menjadi guru, tidak dilihat apakah dia direkrut menggunakan ijazah SPG, D1, D2, atau lainnya. Masa kerja guru yang memiliki tingkat pendidikan D2 dan langsung bekerja sampai dengan pensiun diperkirakan mencapai 40 tahun, sedangkan dengan tingkat pendidikan sarjana, magister, dan doktor masih tetap dalam rentang waktu tersebut. Seorang guru dengan ijazah S1 non kependidikan dengan ditambah Akta-IV memiliki masa kerja yang bisa dihitung sejak guru tersebut pertama kali mengajar dengan ijazah S1-nya, walaupun Akta-IV menyusul kemudian sebagai ijazah yang sah mengajar. Pada penelitaian ini, masa kerja guru adalah lamanya waktu yang telah atau pernah dijalani guru selama dia menjadi guru di sekolah.

Bagi guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS. Bagi guru non-PNS, masa kerja dihitung selama guru mengajar yang dibuktikan dengan Surat Keputusan dari Sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan. Masa kerja seorang guru dengan jabatan fungsionalnya dapat diukur ketika guru tersebut mulai bekerja (yaitu mengajar) sampai dengan berakhirnya guru tersebut dalam melakukan pekerjaannya karena pensiun, tidak sembuh dari sakit ataupun meninggal dunia.

Made Rida (2013) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara masa kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara masa kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar. Variabel masa kerja dapat menjelaskan makin tinggi profesionalisme guru sekolah dasar. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masa kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada organisasi atau lembaga. Masa kerja akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas.

2. Motivasi Kerja

Muhamad Busro (2018:51) mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi adalah rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Robbins (2008:223) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Uno (2009:42) menyatakan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. Implementasi

tersebut dapat berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku.

Hasibuan (2009:219) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Kegairahan kerja tersebut bertujuan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Riduwan (2010:147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

Moekijat (2002:121) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut adalah : a. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi. b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi.

Mangkunegara (2011:93) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja

keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Dimiyati (2006:96) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Ahmadiansah (2016) mengemukakan hasil temuan penelitiannya yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga adalah: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi sangat berperan dalam peningkatan kinerja guru. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia kerja. Orang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya. Organisasi atau lembaga memberi pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

3. Kinerja

Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau *performance*. Istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Namun karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “prestasi apa yang dicapai”.

Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Pengertian kinerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2011:94) menyatakan bahwa kinerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Mangkunegara (2011:59) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hussein Fattah (2017:3) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang

dicapai suatu organisasi atau lembaga. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari budaya organisasi yang harmonis dan sinergi antar sesama pegawai.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Risma & Sukanti (2012:82) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : 1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, 2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru, 3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah), 5. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Supardi (2014:23) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Uno (2014:86) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.

Menurut Didi (2018:27) kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah. Mangkunegara (2010:62) menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Ada beberapa sifat dan sikap yang harus dimiliki oleh guru yang memiliki kinerja maksimal, diantaranya yaitu:

a. Fleksibel

Seorang guru adalah orang yang telah mempunyai pegangan hidup, telah punya prinsip, pendirian dan keyakinan sendiri, baik di dalam nilai-nilai maupun ilmu pengetahuan.

b. Bersikap Terbuka

Seorang guru hendaknya memiliki sifat terbuka, baik untuk menerima kedatangan siswa, untuk ditanya oleh siswa, untuk diminta bantuan, juga untuk mengoreksi diri. Kelemahan atau kesulitan yang dihadapi oleh para siswa adakalanya disebabkan karena kelemahan atau kesalahan pada guru. Untuk memperbaiki kelemahan siswa, terlebih dulu harus didahului oleh perbaikan pada diri guru. Upaya ini menuntut keterbukaan pada pihak guru.

c. Berdiri Sendiri

Guru adalah orang yang telah dewasa dan telah sanggup berdiri sendiri, baik secara intelektual, sosial maupun emosional. Berdiri sendiri secara intelektual, berarti ia telah mempunyai pengetahuan yang cukup untuk mengajar, juga telah mampu memberikan pertimbangan-pertimbangan rasional dalam mengambil sesuatu keputusan atau pemecahan masalah. Berdiri sendiri secara sosial berarti telah dapat menjalin hubungan sosial yang wajar, baik dengan siswa, sesama guru, orang tua serta petugas-petugas lain yang terlibat dalam kegiatan di sekolah.

d. Peka

Guru harus peka atau sensitif terhadap penampilan para siswanya. Peka atau sensitif berarti cepat mengerti, memahami atau melihat dengan perasaan apa yang diperlihatkan oleh siswa.

e. Tekun

Pekerjaan seorang guru membutuhkan ketekunan, baik di dalam mempersiapkan, melaksanakan, menilai maupun menyempurnakan

pengajarannya. Di sekolah guru tidak hanya berhadapan dengan anak-anak pandai tetapi juga anak kurang pandai. Mereka membutuhkan bantuan yang lebih maksimal dan penuh kesabaran.

f. Realistik

Guru hendaknya bisa berpikir dan berpandangan realistik, artinya melihat kenyataan, melihat apa adanya. Guru harus tidak bisa mengharapkan bahwa semua siswa adalah pandai-pandai, rajin-rajin, tekun-tekun, jujur-jujur, lancar perkembangannya, sopan-sopan, bertutur kata baik, berperilaku baik.

g. Melihat ke depan

Guru bertugas membina siswa sebagai generasi penerus bagi kehidupan di masa yang akan datang. Guru harus selalu melihat ke depan, kehidupan bagaimana yang akan dimasuki para siswanya kelak, tuntutan apa yang dihadapi oleh para siswa dalam kehidupan tersebut, hal-hal apa yang dapat ia berikan kepada siswa untuk menghadapi, masa yang akan datang.

h. Rasa ingin tahu

Guru berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan dan teknologi kepada para siswa. Agar ilmu dan teknologi yang disampaikannya sejalan dengan perkembangan zaman, maka ia dituntut untuk selalu belajar, mencari dan menemukan sendiri.

i. Ekspresif

Belajar merupakan suatu tugas yang tidak ringan, menuntut semangat dan suasana yang menyenangkan. Guru harus berusaha menciptakan suasana kelas yang menyenangkan. Salah satu faktor penting dalam suasana kelas yang

menyenangkan adalah penampilan guru yang menyenangkan yang memancarkan emosi dan perasaan yang menarik.

j. Menerima diri

Guru selain bersikap realistis, juga harus mampu menerima keadaan dan kondisi dirinya. Manusia adalah makhluk yang memiliki kelebihan dan kekurangan. Guru harus memahami semua kelebihan dan kekurangan tersebut dan dapat menerimanya dengan wajar.

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Tugas guru didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

B. Kerangka Berpikir

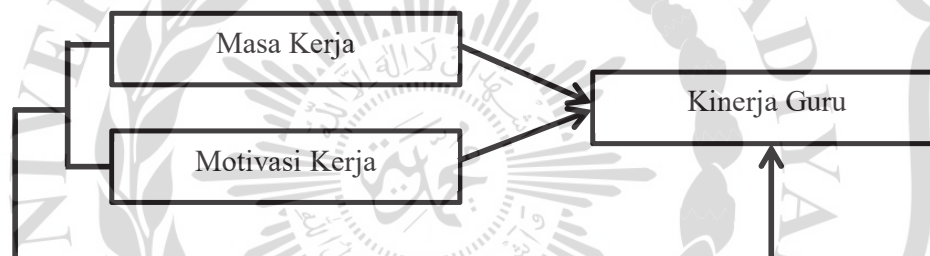
Masa kerja guru dapat mempengaruhi guru baik positif maupun negatif. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada guru bila dengan lamanya seseorang bekerja maka guru akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Masa kerja guru akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya guru bekerja akan menimbulkan kebosanan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha

yang keras atau lemah. Dengan demikian motivasi kerja guru kemungkinan mendorong guru untuk memiliki profesional dalam pelaksanaan tugas.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian kinerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berbagai uraian di atas menggambarkan adanya hubungan masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hubungan masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Peneliti menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel X_1 (masa kerja) dan variabel X_2 (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja guru). Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pikir di atas adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon.

3. Terdapat pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon.

